



Број: 24-8614/2024  
Датум: 13. децембар 2024. године

На основу члана 119. став 1. тачка 2) Закона о здравственој заштити („Сл. гласник РС“ број: 25/2019 и 92/2023 – аутентично тумачење), а у складу са чланом 15. и 179. Закона о раду („Сл. гласник РС“ број: 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-одлука УС, 113/2017 и 95/2018-аутентично тумачење) (у даљем тексту: Закон), а у вези са чланом 57. став 1. тачка 2) Статута Опште болнице „Др Радивој Симоновић“ Сомбор бр. 24-4258/2023-2 од 14. јуна 2023. године, Управни одбор Опште болнице „Др Радивој Симоновић“ Сомбор доноси:

## **ПРАВИЛНИК О ДИСЦИПЛИНСКОЈ ОДГОВОРНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ У ОПШТОЈ БОЛНИЦИ „ДР РАДИВОЈ СИМОНОВИЋ“ СОМБОР**

### **I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

#### Члан 1.

Правилником о дисциплинској одговорности запослених у Општој болници „Др Радивој Симоновић“ Сомбор, Сомбор, (у даљем тексту: Правилник) ближе се уређују питања која се односе на поступак утврђивања повреде радне обавезе и непоштовања радне дисциплине запослених у Општој болници „Др Радивој Симоновић“ Сомбор, Сомбор (у даљем тексту: Општа болница и/или Послодавац), те врсте повреде радних обавеза и непоштовања радне дисциплине, изрицање и извршење мера везане за повреду, односно непоштовање истих, као и друга питања која се односе на одговорност запослених за повреду односно непоштовање радне обавезе тј. дисциплине.

#### Члан 2.

Запослени у Општој болници ступањем на рад преузима одређана права, али и обавезе и одговорности на раду и у вези са радом утврђене Законом, општим актима, уговором о раду, а касније и накнадно донетим одлукама и налозима овлашћеног лица и непосредних руководиоца.

У случају да запослени у Општој болници својим понашањем и поступцима, односно својом кривицом учини повреду радне обавезе или уколико непоштује радну дисциплину утврђену овим Правилником, Послодавац има право спровести поступак за утврђивање његове одговорности и отказати уговор о раду, или изрећи неку од мера за повреду радне обавезе и непоштовање радне дисциплине, у складу са Законом и овим Правилником.

### **II ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНОГ**

#### Члан 3.

Запослени у Општој болници је дисциплински одговоран у случају када својим понашањем поступцима, чињењем или нечињењем изврши повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине прописане овим Правилником.

## Повреде радне обавезе

### Члан 4.

Запослени одговара за:

- 1) теже повреде радне обавезе;
- 2) лакше повреде радне обавезе.

### Члан 5.

За тежу повреду радне обавезе сматра се:

- 1) несавесно или немарно извршавање радне обавезе;
- 2) злоупотреба положаја или прекорачења овлашћења;
- 3) нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада;
- 4) некоришћење или ненаменско коришћење обезбеђених средстава или опреме за личну заштиту на раду;
- 5) неоправдано одбијање обављања послова и извршавања налога Послодавца или непосредног руководиоца у складу са Законом;
- 6) уништавање, оштећење, скривање или изношење евиденција и других службених списа, односно образаца јавне исправе или јавне исправе;
- 7) поступање према здравственој, односно медицинској документацији и/или евиденцијама противно пропису којим је уређен начин вођења истих (као што је неовлашћен увид, промена података, брисање, додавање, прецртавање, изостављање, исправка, изношење података и др.);
- 8) несавесно поступање са службеним списима, актима или другим подацима у вези са радом;
- 9) проузеоковање штете Општој болници или трећим лицима настале као последица намере, несавесног односа или грубе непажње према средствима (укључујући и поверена средства), односно имовини Опште болнице у износу већем од просечне плате у Републици Србији без пореза и доприноса утврђене у месецу који је претходио радњи извршења повреде радне обавезе;
- 10) непријављивање или неблаговремено пријављивање кварова апарата, уређаја и других средстава рада и других акцидентних ситуација на радном месту;
- 11) одавање пословне, службене или друге тајне која је као таква одређена важећим законом или актом Послодавца;
- 12) прикупљање и обрада података о личности у сврхе које нису конкретно одређене, изричите, оправдане и законите у смислу позитивних прописа и интерних аката Опште болнице;
- 13) прикупљање и обрада података о личности која не обезбеђује одговарајућу заштиту података о личности (применом одговарајућих техничких, организационих и кадровских мера), а у смислу случајног губитка, уништења или оштећења;
- 14) недолажење на обавезно дежурство, рад по основу предвиђене приправности или рад по позиву;
- 15) напуштање радног места док се не обезбеди замена иако је радно време запосленог истекло, ако би се тиме нарушило обављање здравствене делатности и угрозило здравље пацијента;
- 16) обављање додатног рада супротно забрани Послодавца која је дата у складу са важећим законом;
- 17) незаконита обустава рада или учешће у незаконитом штрајку;
- 18) неоправдано пропуштање прописаних законских и других рокова за благовремено извршавање постављених радних задатака;
- 19) ако запослени у року од шест месеци изврши најмање две лакше повреде радне обавезе утврђене решењем којим су изречене одговарајуће мере;
- 20) непријављивање повреде радне обавезе у смислу Закона и/или овог Правилника.

## Члан 6.

За лакшу повреду радне обавезе сматра се:

- 1) пропуштање извршавања радне обавезе и радних задатака које је запослени био дужан да изврши;
- 2) неоправдано необавештавање непосредног руководиоца о разлозима спречености за долазак на рад у року од 24 сата од настанка разлога;
- 3) проузеоковање штете Општој болници, односно имовини Опште болнице, или трећим лицима, настале као последица намере, несавесног односа или грубе непажње према средствима (укључујући и поверена средства), у износу мањем од просечне плате у Републици Србији без пореза и доприноса утврђене у месецу који је претходио радњи извршења повреде радне обавезе;
- 4) поступање супротно прописаним интерним процедурама Опште болнице;
- 5) повреда правила струке, која није обухваћена неком од тежих повреда радне обавезе, предвиђене позитивним прописима или овим Правилником;
- 6) лажно или злонамерно пријављивање повреде радне обавезе.

## Непоштовање радне дисциплине

### Члан 7.

Запослени одговара за:

- 1) теже непоштовање радне дисциплине;
- 2) лакше непоштовање радне дисциплине.

### Члан 8.

За теже непоштовање радне дисциплине сматра се:

- 1) неоправдано одбијање обављања послова и извршавања налога Послодавца у складу са Законом;
- 2) недостављање потврде о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду;
- 3) злоупотреба права на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) долазак на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употреба алкохола и других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
- 5) давање нетачних података који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 6) одбијање подвргавања оцени здравствене способности од стране запосленог који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена његова посебна здравствена способност;
- 7) спречавање и ометање корисника услуга Опште болнице у остваривању својих права и на праву заснованих интереса;
- 8) тражење или примање поклона, услуге или било какве корист за себе или интересно повезана лица или коришћење рада у Општој болници да би се утацало на остваривање својих права или права интересно повезаних лица мимо одредби позитивних прописа и интерних аката Опште болнице;
- 9) оснивање, односно власништво или имање удела у привредном друштву, јавној служби или бављење предузетништвом супротно важећем закону;
- 10) одбијање да пређе на радно место на које је премештен или неоправдано одбија да обавља послове тог радног места у случајевима када није потребна сагласност запосленог;
- 11) незаконит рад или пропуштање да се изврши радња коју је запослени дужан да предузме ради спречавања незаконитости или штете;

- 12) саопштавање поверљивих података и информација о пацијентима Опште болнице супротно важећем закону;
- 13) коришћење права из радног односа супротно Закону ради остваривања за себе или другог материјалне или друге користи;
- 14) незаконито поступање којим се повређују права других запослених;
- 15) неоправдани изостанак са рада најмање два узастопна радна дана;
- 16) неблаговремени долазак на рад и одлазак са рада пре истека радног времена најмање три радна дана у току календарског месеца;
- 17) неоправдано напуштање радног места у току радног времена најмање три радна дана у току календарског месеца;
- 18) уношење ватреног и другог оружја на радно место;
- 19) одбијање запосленог да се одазове на позив Послодавца да изврши анализу код овлашћене здравствене установе у случају сумње Послодавца да се запослени налази под дејством алкохола или других опојних средстава;
- 20) изношење података до којих је запослени дошао на раду или у вези са радом у средствима јавног информисања или њиховог објављивања на друштвеним мрежама, а што подразумева између осталог и неовлашћено, односно без одобрења директора Опште болнице, објављивање снимака, фотографија просторија, опреме, медицинске документације, те других запослених, пацијената, пратилаца пацијената и трећих лица на истим;
- 21) изазивање нереди, туче и/или учествовање у истим, у радном простору и/или просторијама Опште болнице, односно у току радног времена;
- 22) вређање или омаловажавање Послодавца, других запослених, те пацијената односно трећих лица;
- 23) непристојно, непримерно или увредљиво понашање према пацијентима, другим запосленима или трећим лицима;
- 24) радња извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
- 25) непоштовање хијерархијског реда и структуре управљања и руковођења у процесу рада Опште болнице;
- 26) ако својим поступањем или непоступањем омета или онемогућава процес рада или управљање у Општој болници;
- 27) непрофесионалан однос према пацијентима, њиховим пратиоцима или другим лицима корисницима услуга Опште болнице;
- 28) изношење неистинитих информација о раду Опште болнице;
- 29) вређање достојанства лица коме се пружа здравствена услуга и/или њихових пратилаца;
- 30) крађа, покушај крађе или проневера средстава, односно имовине Опште болнице;
- 31) сексуално узнемиравање других запослених, пацијената, њихових пратиоца или трећих лица;
- 32) самовољно узимање и изношење средстава, односно имовине Опште болнице ван објекта у којем се обавља рад;
- 33) дискриминација запослених, пацијената или других корисника услуга Опште болнице по основу верске, расне, језичке, националне припадности и социјалног порекла или неког другог личног својства;
- 34) злостављање на раду или у вези са радом као и злоупотреба права на заштиту од злостављања на раду или у вези са радом, у складу са важећим законом (мобинг);
- 35) давање лажне изјаве пред органима и организационим јединицама Опште болнице;
- 36) растурање опојних средстава или подстицање таквих активности;
- 37) одбијање стручног усавршавања на које се запослени шаље од стране Опште болнице;
- 38) давање изјаве за средства јавног информисања о раду Опште болнице без сагласности директора Опште болнице;
- 39) ако запослени у року од шест месеци изврши најмање два лакша непоштовања радне дисциплине утврђене решењем којим су изречене мера;

- 40) непријављивање непоштовања радне дисциплине у смислу Закона и/или овог Правилника;  
41) понашање запосленог које је такво да не може да настави рад код Послодавца.

#### Члан 9.

За лакше непоштовање радне дисциплине смтра се:

- 1) повреда достојанства и угледа Опште болнице;
- 2) одбијање сарадње са другим запосленима због личне нетрпељивости или из других неоправданих разлога;
- 3) ускраћивање стручних и професионалних информација из своје надлежности у циљу онемогућавања другог запосленог у обављању утврђених послова;
- 4) неоправдани изостанак са рада један радни дан;
- 5) неблаговремени долазак на рад и одлазак са рада пре истека радног времена до два радна дана у току календарског месеца;
- 6) неоправдано напуштање радног места у току радног времена до два радна дана у току календарског месеца;
- 7) обављање приватног посла за време радног времена без добијене сагласности Послодавца, односно непосредног руководиоца;
- 8) препоручивање пацијенту пружање здравствених услуга, које се иначе пружају у Општој болници и на које пацијент има право у складу са важећим законом и подзаконским актима донетим за спровођење закона, у другој здравственој установи или приватној пракси у којој запослени обавља допунски рад, или у било којој другој здравственој установи која није у Плану мреже здравствених установа и са којом Републички фонд за здравствено осигурање није закључио уговор, односно у било којој другој приватној пракси;
- 9) изношење или проношење неистинитих навода о другим запосленима;
- 10) ометање других запослених у току рада;
- 11) непреношење стручних знања и стечених искустава на приправнике, специјализанте и друга лица упућена на обуку;
- 12) нарушавање прописаних хигијенско – санитарних мера у Општој болници пррдвиђених позитивним прописима и/или интерним актом;
- 13) лажно или злонамерно пријављивање непоштовања радне дисциплине;

#### Члан 10.

Послодавац може запосленог да упуту на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди Послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из члана 8. став 1. тачке 3) и 4).

Одбијање запосленог да се одазове на позив Послодавца да изврши анализу предвиђену претходним ставом сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу члана 179. става 3. Закона о раду, као и овог Правилника.

### III ПОСТУПАК ПРЕ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА ИЛИ ИЗРИЦАЊА ДРУГЕ МЕРЕ

#### Члан 11.

Сваки запослени у Општој болници има обавезу да у случају повреде радне обавезе и непоштовања радне дисциплине, одмах по непосредном сазнању, лично или посредством непосредног руководиоца, о томе обавести директора Опште болнице.

#### Члан 12.

Обавештење из члана 11. овог Правилника садржи следеће податке:

- 1) име и презиме запосленог који је извршио повреду;
- 2) врсту повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине, предвиђене овим Правилником;
- 3) околности под којима је настала повреда, односно непоштовање која је предмет обавештења;
- 4) доказе о извршеној повреди, односно непоштовању (изјаве, пријаве, акта и др.) и друге чињенице битне за одлучивање.

#### Члан 13.

Директор Опште болнице је дужан да пре отказа уговора о раду због повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду.

У упозорењу из става 1. овог члана, директор Опште болнице је дужан да наведе правни основ за отказ уговора о раду, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ, као и рок за давање одговора запосленог на наведено упозорење.

#### Члан 14.

Запослени је дужан да се на неводе из упозорења директора Опште болнице из члана 13. овог Правилника изјасни у року од 8 (осам) дана од дана достављања истог.

#### Члан 15.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, а у року из члана 14. овог Правилника.

Директор Опште болнице је дужан да размотри приложено мишљење синдиката чији је запослени члан.

### IV ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ И ВРСТЕ МЕРА

#### Члан 16.

Уколико утврди да је запослени својом кривицом учинио повреду радне обавезе, односно да није поштовао радну дисциплину, директор Опште болнице може запосленом отказати уговор о раду.

Уколико постоје олакшавајуће околности или ако је природа повреде таква да повреда, односно непоштовање није довољан разлог за отказ уговора о раду, директор Опште болнице може изрећи једну од следећих мера:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
- 2) новчану казну у висини до 20% основне плате запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до 3 (три) месеца, која се извршава обуставом плате, на основу решења Послодавца о изреченој мери;

- 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће Послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. Закона о раду, ако у наредном року од 6 (шест) месеци учини исту повреду радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине.

Директор Опште болнице може, у поступку отказа уговора о раду, ради утврђивања чињеница које су основ за давање отказа, образовати комисију из реда запослених која сачињава извештај о свим подацима и околностима које могу бити од утицаја на одлуку о отказу.

#### Члан 17.

За лакше повреде радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, директор Опште болнице може запосленом да изрекне једну од следећих мера:

- 1) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће Послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. Закона о раду, ако у наредном року од 6 (шест) месеци учини исту повреду радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине;
- 2) новчану казну у висини до 10% његове основне плате за месец у коме је донета мера, у трајању од једног месеца, које се извршава обуставом од плате, на основу решења Послодавца о изреченој мери.

### V ЗАСТАРЕЛОСТ ВОЂЕЊА ДИСЦИПЛИНСКОГ ПОСТУПКА

#### Члан 18.

Отказ уговора о раду предвиђен чланом 16. став 1. овог Правилника Послодавац може дати запосленом у року од 6 (шест) месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа уговора о раду.

### VI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 19.

За све што није обухваћено овим Правилником примењиваће се одговарајући чланови Закона о раду.

#### Члан 20.

Даном ступања на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о радној дисциплини запослених у Општој болници „Др Радивој Симоновић“ Сомбор, Сомбор број: 29-4274/2016 од 15. септембра 2016. године.

#### Члан 21.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Опште болнице „Др Радивој Симоновић“ Сомбор.

